

PENGARUH KARAKTERISTIK TIM DAN KEADILAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA SWASTA KOTA BEKASI

Yasmin Faradiba*

Abstract: *This research is aimed to investigate the effect of (1) team characteristics,, and (2) work justice toward (3) organizational commitment of teacher the private senior high school in Bekasi. In the data analysis, this research uses causal survey method by using Path Analysis Technique. This study uses the sample from 73 teachers in three private senior high school in Bekasi who are selected by using Slovin' formula. The result of the study reveals that: Frist, there is a positive effect between team characteristics and teacher organizational commitment to the school. Second, there is a positive effect also between work justice and teacher organizational commitment to the school. Third, there is a positive effect between team characteristics and teacher organizationa's commitment to the school.*

Keywords: *Team characteristics, work justice, organizational commitment.*

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi guru SMA swasta di Kota Bekasi rendah, terpantau dengan banyaknya guru SMA swasta Bekasi meninggalkan sekolah karena ingin menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil). Rendahnya tingkat kehadiran guru swasta di sekolah, bahkan banyaknya guru yang mangkir tidak datang ke sekolah, atau datang sekadar memenuhi kewajiban rutinitas kerja. Sehubungan dengan pernyataan tersebut di atas, Kepala Bagian Humas Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi FX Dadung Indratno mengaku heran kenapa banyak guru swasta ingin diangkat menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pindah mengajar ke sekolah – sekolah negeri. Padahal pemerintah telah memperkecil kesenjangan kesejahteraan guru swasta dan negeri. Dimana guru swasta diberikan tunjangan fungsional setara guru PNS.

Jika kita amati kondisi kerja guru-guru swasta masih sangat memprihatinkan, para guru swasta umumnya mendapat gaji di bawah upah minimum daerah tanpa memiliki jaminan sosial tenaga kerja. Padahal, memperbaiki kondisi kerja guru yang baik berarti memperbaiki juga kondisi belajar anak-anak bangsa. Sebagian besar guru swasta menggantungkan nasibnya pada dukungan dana masyarakat yang rata-rata berpenghasilan terbatas. Saat ini mayoritas bekerja di sekolah yang didukung masyarakat tidak mampu/miskin.

Pemerintah selama ini cuma memberi subsidi, yang tetap belum dapat mengangkat kondisi kerja guru swasta. Guru swasta tidak memiliki jaminan sosial tenaga kerja, baik untuk memberikan perlindungan pelayanan kesehatan bagi diri dan keluarganya, serta tidak memiliki uang pensiun. Mereka pun rentan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh penyelenggara pendidikan.

Melihat kondisi ini sangat sulit jika sekolah swasta dituntut untuk bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lain baik yang sejenis maupun yang tidak sejenis yaitu dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan kualitas kerja. Seiring dengan tuntutan

* Dosen tetap Jurusan PAUD Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

zaman. Terkait dengan upaya meningkatkan kualitas perannya, komitmen seorang guru terhadap organisasinya, terutama di sekolah swasta, merupakan salah satu bagian permasalahan yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Seorang guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya niscaya akan terdorong untuk mempersembahkan seluruh potensi dan kemampuannya guna menunjang optimalisasi pembelajaran di institusi atau sekolah tempat ia mengabdikan. Sebaliknya, jika komitmen guru terhadap organisasinya rendah, maka dapat terjadi pengabdian “setengah hati”, yang biasanya terefleksi dalam perilaku sering mangkir atau mengajar sekadar memenuhi kewajiban rutinitas tanpa dorongan untuk mendalami materi pelajarannya serta kering inovasi dan kreatifitas. Tidak jarang pula, guru yang berkomitmen rendah akhirnya meninggalkan institusi atau sekolah tempat ia mengajar sehingga peserta didik harus beradaptasi kembali dengan guru baru.

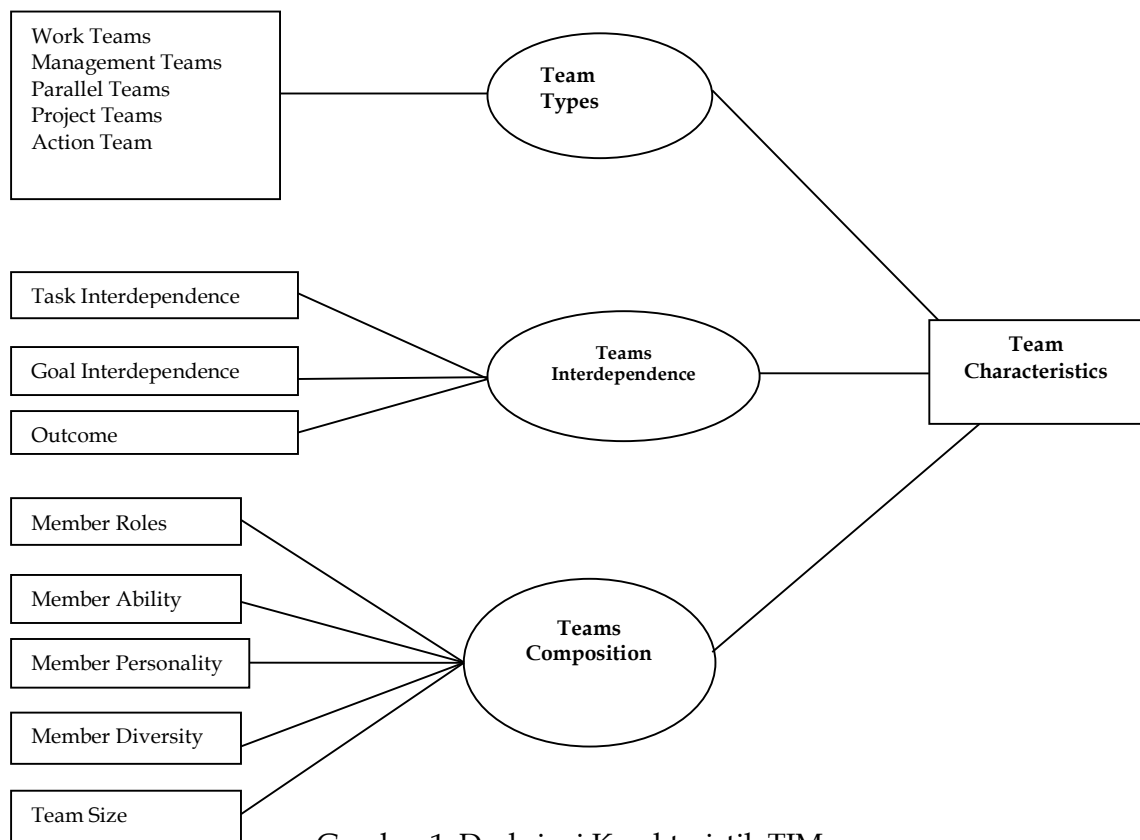
Komitmen organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A Judge (2011:111) *“organizational commitment it's defined as a state in which an employee identifies with a particular organization and goals, and wishes to maintain membership in the organization.* Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan mengidentifikasi suatu organisasi dan tujuannya. Dalam hal ini komitmen organisasi dicirikan oleh pengenalan akan tujuan organisasi organisasi dan kesediaan tetap menjadi anggota organisasi. Colquitt, Le Pine dan Wesson (2009:67) mendefinisikan komitmen organisasi secara lebih padat lagi yakni, *“as desire on the part of an employee to remain a member of the organization.* Dalam pengertian komitmen organisasi hanya dikaitkan dengan keinginan, kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Mc. Shane dan Mary Ann (2008:112) memaknai komitmen organisasi sebagai berikut ini, *“organizational commitment refers to the employee's emotional attachment identification with, and involvement in a particular organization”.* Dalam pengertian komitmen organisasi sebagai pernyataan emosional dari karyawan untuk terlibat dalam sebuah organisasi tertentu. Gibson (2009:183) berpendapat bahwa, *“commitment to an organization involves three attitude: “a) a sense of identification ‘s goals, b) a feeling of involvement in organizational duties, and c) a feeling of loyalty for the organization”.* Komitmen kepada organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu: a) rasa mengenali tujuan organisasi, b) rasa keterlibatan dalam tugas organisasi, dan c) rasa kesetiaan terhadap organisasi. Adalah rasa yang diekspresikan, diwujudkan pegawai tentang identifikasi, loyalitas, dan keterlibatannya dalam unit organisasi. Dalam kaitan ini, komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki tiga aspek. Pertama, identifikasi yang berwujud dalam kebanggaan dan kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Kedua, loyalitas pegawai yang bermakna kesediaan seorang pegawai untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, dan ketiga, keterlibatan pegawai dalam aktivitas organisasi perlu diperhatikan karena keterlibatan tersebut dapat mencerminkan kemauan atau kesenangan mereka bekerja sama dalam unit kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap berada, bekerja dengan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Karakteristik tim. Karakteristik Tim mencerminkan ciri-ciri khas dari sebuah tim, yang terdiri dari banyak komponen yang unik, baik, ideal, ketergantungan namun utuh, saling mendukung dan ada kebersamaan. Colquitt (2009:372), menguraikan karakteristik tim sebagai berikut:

Team characteristics In fact, you've probably. Had first-hand experience with several different types of teams at different points in your life. As an example, most of you have also worked in student teams to complete projects or assignment for a course. Or perhaps you've work closely with a small group of people to accomplish a task that was important to you planning an event, raising money for charity, or starting and running a small cash business. Finnally, some of you have been members of -organizational teams responsible for making a product, providing a service, or generating recomendations for solving company problems.

Sesuai dengan apa yang diuraikan di atas karakteristik tim itu pada kenyataannya terdiri dari beberapa tipe tim yang berbeda. Merupakan kelompok kecil orang-orang yang anggotanya, bekerja erat, saling ketergantungan, menyelesaikan tugas, bertanggung jawab untuk membuat produk, memberikan pelayanan, menghasilkan rekomendasi untuk memecahkan masalah perusahaan.



Gambar 1. Deskripsi Karakteristik TIM

Gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa Karakteristik Tim itu terdiri dari tiga aspek. Pertama, Tipe tim yaitu meliputi: tim kerja, tim manajemen, tim paralel, tim proyek, tim *action*. Kedua, saling ketergantungan tim yaitu meliputi: saling ketergantungan tugas, saling ketergantungan tujuan dan saling ketergantungan hasil. Ketiga, komposisi tim yaitu meliputi: peran anggota, kemampuan anggota, kepribadian anggota, keragaman anggota, ukuran tim.

Colquitt (2009:379-391) mengungkapkan sejumlah karakteristik tim yaitu: a) Tipe tim: (1) team kerja untuk memberikan layanan, (2) tim manajemen untuk mengintegrasikan kegiatan, (3) tim paralel menyampaikan rekomendasi dan pemecahan masalah, (4) tim proyek menghasilkan keluaran seperti produk barang, pelayanan rencana, atau desain, (5) tim aksi menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan bervariasi jangka waktunya serta bekerja di bawah tekanan dan suasana yang penuh tantangan; b) Ketergantungan tim: (1) ketergantungan tugas, berbagi informasi dan

sumber daya, (2) ketergantungan tujuan, menyelaraskan tujuan, menyamakan visi dan misi, (3) ketergantungan hasil, kontribusi dan umpan balik; c) Komposisi tim: (1) berbagi peran, (2) Komposisi kemampuan, anggota tim memiliki berbagai kemampuan tergantung pada sifat dari tugas kerja tim, (3) keperibadian anggota, anggota tim memiliki ciri-ciri keperibadian misalnya: sifat berhati-hati, (4) keragaman anggota, mengacu pada anggota yang berbeda dari satu sama lain dalam sebuah tim, (5) ukuran tim, berkaitan dengan jumlah anggota dalam satu tim.

Terkait dengan karakteristik tim, Kreitner and Kinicki (2010:312) menyebutkan sebagai berikut, "*Characteristics of effective team work: a) Participation, b) Listening, c) Open communication, d) Clear roles and work assignments, e) Shared leadership, f) Self assessment, periodically.*" Sesuai dengan yang disebutkan di atas, untuk menjadi sebuah tim yang efektif, tim harus mempunyai karakteristik tim sebagai berikut:

- a. Partisipasi tinggi. Banyak diskusi dan semua orang didorong untuk berpartisipasi.
- b. Mendengarkan anggota dengan teknik mendengarkan yang efektif, seperti mempertanyakan, membuat uraian (menguraikan), dan meringkas untuk menggali ide-ide.
- c. Komunikasi terbuka. Membuat anggota tim merasa bebas untuk mengekspresikan perasaan mereka mengenai pelaksanaan tugas atau operasi tim sehingga agenda tersembunyi (komunikasi di luar rapat) dapat dikurangi.
- d. Kejelasan peran dan tugas kerja. Peran dan tugas setiap anggota tim harus benar-benar jelas sehingga dalam pelaksanaannya pun dapat dipertanggungjawabkan. Apabila tugas seseorang jelas, pembagian pekerjaan dapat didistribusikan kepada anggota tim.
- e. Berbagi kepemimpinan. Kendati tim memiliki pemimpin formal, praktik kepemimpinan diatur sesuai dengan pergantian fungsi dan tergantung pada keadaan. Kepemimpinan membutuhkan perilaku yang tepat dan dapat membangun norma-norma positif.
- f. Penilaian diri dilakukan secara berkala. Ada saatnya tim berhenti untuk memeriksa seberapa baik tim berfungsi dan mengetahui adanya kemungkinan gangguan terhadap efektifitas tim.

Sementara itu Certo (2010:79), menyebutkan karakteristik tim itu sebagai berikut, "*team characteristic associated with team productivity: a) Open-ness and honesty, b) Leadership that does not dominate, c) Acceptance of assignments, d) Involvement and participation.*" Sesuai dengan yang disebutkan di atas, karakteristik tim diasosiasikan dengan tim produksi yang mempunyai karakteristik tim sebagai berikut, a) keterbukaan dan kejujuran, saling percaya, b) kepemimpinan yang tidak mendominasi, c) penerimaan dari tugas, kerjasama, d) keterlibatan dan partisipasi.

Menurut Ivancevich dkk (2008:259), menguraikan sebagai berikut, "*teams and groups share many common characteristics, a. as already noted, they can be formed when two or more individuals interact, b. both teams and groups provide structure for the work and interaction of their members*". Dapat dijelaskan karakteristik tim adalah sebagai berikut, a) dapat terbentuk ketika dua atau lebih individu saling berinteraksi, b) tim menyediakan struktur untuk pekerjaan dan interaksi diantara anggotanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis karakteristik tim adalah ciri-ciri tim yang mencakup: tipe, saling ketergantungan, komposisi, bekerja erat dalam menyelesaikan tugas, bertanggung jawab untuk membuat produk, memberikan pelayanan, menghasilkan rekomendasi untuk memecahkan masalah perusahaan.

Keadilan kerja. Stephen P. Robbins (2009:257) mengungkapkan pendapatnya bahwa keadilan organisasi adalah, *“organizational justice a theory that say that individuals compare their job inputs and outcome with those of others and then respond to eliminate any inequities”*. Sesuai dengan pendapat di atas bahwa keadilan berhubungan dengan individu – individu yang membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan dan keluaran pekerjaan orang – orang lain, lalu kemudian mereka meresponnya dan berupaya untuk menghapuskan setiap ketidakadilan. Dengan kata lain keadilan itu adalah persepsi karyawan terhadap proses kebijakan yang dibuat oleh pimpinan. Mc.Shane, Von Glinow (2008:152) mengatakan bahwa keadilan kerja sebagai berikut: *Organizational Justice. we need to first understand that there are two forms of organizational justice: distributif justice and procedural justice. Distributif justice refers to perceived fairness in the out-comes and contributions of other. Procedural justice, on the other hand , refers to fairness on the procedural used to decide the distribution of resources.*

Berdasarkan dengan penjelasan di atas dapat diuraikan sebagai berikut: pertama kita perlu memahami bahwa ada dua bentuk keadilan organisasi yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distribusi mengacu pada keadilan dalam mendistribusikan dan yang dirasakan dalam hasil dan kontribusi lainnya. Keadilan prosedural, pada sisi lain, mengacu pada keadilan prosedur-prosedur yang digunakan untuk menentukan kebijakan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis keadilan kerja adalah keadaan yang muncul dalam diri seorang pegawai atau pekerja setelah membandingkan usaha dan imbalan yang diterimanya dengan usaha dan imbalan yang diterima individu-individu lain

METODE

Penelitian ini menggunakan metode survey kausal dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2012 sampai Juli 2012 pada tiga SMA Swasta di Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Populasi terjangkau penelitian ini sebanyak 90 orang guru dari tiga SMA swasta di Kota Bekasi. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dengan melalui uji persyaratan analisis data melalui uji normalitas, homogenitas, linieritas dan signifikansi koefisien arah regresi serta uji hipotesis dengan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh karakteristik tim terhadap komitmen organisasi.

Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif karakteristik tim terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh nilai uji-t koefisien korelasi dan nilai uji-t koefisien jalur, dimana nilai $t_{hitung} 2,472 > t_{tabel} 1,99$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil analisis korelasi sederhana untuk memperoleh nilai koefisien korelasi dan analisis jalur karakteristik tim terhadap komitmen organisasi memberikan pengertian bahwa pengaruh karakteristik tim terhadap komitmen organisasi adalah signifikan atau positif. Artinya semakin baik karakteristik tim akan semakin tinggi pula komitmen organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh maka akan memperlihatkan teori yang mendukung dari hasil penelitian ini, teori yang digunakan dipaparkan sebagai berikut: Colquitt (2009:231) mengungkapkan pengaruh saling

ketergantungan tugas terhadap komitmen organisasi: *Effect task interdependence on commitment. Task inter-dependence has a weak relationship with team commitment. However, the correlation is stronger for teams involved in less complex work.*

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diuraikan sebagai berikut: Karakteristik tim dengan saling ketergantungan tugas dari tingkat kesulitan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi komitmen organisasi para anggotanya. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik tim merupakan konsep dari komitmen organisasi. Dari hasil hipotesis pertama dan teori yang ada memberikan temuan bahwa karakteristik tim berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik tim komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh karakteristik tim. Meningkatnya karakteristik tim akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 28,0%.

2. Pengaruh keadilan kerja terhadap komitmen organisasi

Pengujian hipotesis pertama menjimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif Keadilan kerja terhadap komitmen organisasi yang ditunjukan oleh nilai uji-t koefisien korelasi dan nilai uji-t koefisien jalur, dimana nilai $t_{hitung} 3,330 > t_{tabel} 2,65$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$. Hasil analisis korelasi sederhana untuk memperoleh nilai koefisien korelasi dan analisis jalur keadilan kerja terhadap komitmen organisasi memberikan pengertian bahwa pengaruh keadilan kerja terhadap komitmen organisasi adalah signifikan atau positif. Artinya semakin tinggi keadilan kerja akan semakin tinggi pula komitmen organisasi tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh maka akan memperlihatkan teori yang mendukung dari hasil penelitian ini, teori yang digunakan dipaparkan sebagai berikut: Yang dipaparkan oleh Colquitt, Le Pine (209:231) menguraikan: *Indeed, research suggest that violatin of interpersonal justice Rules reduce employee job satisfaction, life satisfaction, and Organizational commitment, increasing feelings of depressi-on, Axienty and burnout.*

Sesuai dengan yang diuraikan di atas yaitu: pelanggaran dari keadilan interpersonal dapat mengurangi komitmen karyawan pada organisasi dan kepuasan kerja serta kepuasan hidup, bahkan meningkatkan perasaan depresi, kegelisahan dan melemahkan. Praktek keadilan kerja meningkat komitmen organisasi. Menghasilkan temuan bahwa keadilan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh keadilan kerja. Meningkatnya keadilan kerja akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi sebesar 37,7%.

3. Pengaruh karakteristik tim terhadap keadilan kerja

Pengujian hipotesis pertama menjimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif karakteristik tim terhadap keadilan kerja yang ditunjukan oleh nilai uji-t koefisien korelasi dan nilai uji-t koefisien jalur, dimana nilai $t_{hitung} 4,377 > t_{tabel} 2,65$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$. Hasil analisis korelasi sederhana untuk memperoleh nilai koefisien korelasi dan analisis jalur karakteristik tim terhadap keadilan kerja memberikan pengertian bahwa pengaruh karakteristik tim terhadap keadilan kerja adalah signifikan atau positif. Artinya semakin tinggi karakteristik tim akan semakin tinggi pula keadilan kerja tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang di peroleh maka akan memperlihatkan teori yang mendukung dari hasil penelitian ini, teori yang digunakan dipaparkan sebagai berikut: teori dari karakteristik tim menurut: Kreitner/Kinicki (2010:312):

Characteristics of effective team work: a. Participation, b. Listening, c. Open communication, d. Clear roles and work assignments, e. Shared leadership, f. Self assessment, periodically. Certo (2010:79) mengungkapkan sejumlah karakteristik tim itu sebagai berikut: *Team characteristic associated with team productivity: a. Openness and honesty, b. Leadership that does not dominate, c. Acceptance of assignments, d. Involvement and participation*".

Karakteristik tim. Sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Kreitner Kinicki dan Certo mengenai karakteristik tim yaitu: a). partisipasi tinggi. b) mendengarkan anggota. c). komunikasi terbuka. d). kejelasan peran dan tugas kerja. e). berbagi kepemimpinan. f). penilaian diri secara berkala. Dalam kinerja yang ideal, ketika semua atau sebagian besar karakteristik tim yaitu berbagi kepemimpinan, komunikasi terbuka, mendengarkan anggota, partisipasi tinggi, jujur, kejelasan peran dan tugas, itu eksis dan berfungsi, maka para anggota tim tentu diharapkan akan merasa diperlakukan adil dalam bekerja. Namun, dalam praksis kehidupan sehari-hari, terutama pada saat budaya kerja dan tampilan kepemimpinan masih kuat dipengaruhi oleh sisa-sisa kultur feodalistik dan perilaku koruptif, maka aplikasi karakteristik tim efektif bisa saja menghadapi tantangan atau kendala yang tidak kecil. Selanjutnya, apabila sebagian besar karakteristik tim tersebut tidak dapat diwujudkan maka dapat diduga bahwa anggota tim cenderung akan merasa tidak mendapatkan keadilan kerja.

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa karakteristik tim berpengaruh secara langsung positif terhadap keadilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan kerja dipengaruhi secara langsung positif. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa keadilan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh karakteristik tim. Meningkatnya karakteristik tim akan mengakibatkan peningkatan keadilan kerja sebesar 49,5%.

PENUTUP

Kesimpulan.

Berdasarkan analisis pada bab sebelumnya diperoleh hasil penelitian, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh positif antara karakteristik tim dengan komitmen organisasi guru pada sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians komitmen organisasi guru pada sekolah ditentukan oleh variabel karakteristik tim. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara karakteristik tim dengan komitmen organisasi guru pada sekolah secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa karakteristik tim secara empiris bukan satu-satunya variable predictor bagi varians skor komitmen organisasi guru pada sekolah. Kedua, terdapat pengaruh positif antara keadilan kerja dengan komitmen organisasi guru pada sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians komitmen organisasi guru pada sekolah ditentukan oleh variabel keadilan kerja. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara keadilan kerja dan komitmen organisasi guru pada sekolah secara parsial. Hal ini mempunyai makna dan penegasan bahwa keadilan kerja secara empiris bukan satu-satunya variable predictor bagi varians skor komitmen organisasi guru pada sekolah. Ketiga, terdapat pengaruh positif antara karakteristik tim dan keadilan kerja guru pada sekolah, yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur.

Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians keadilan kerja guru ditentukan oleh variable karakteristik tim. Selanjutnya dapat diketahui signifikansi pengaruh antara karakteristik tim dengan keadilan kerja guru.

Implikasi.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini dengan memperhatikan fakta-fakta di lapangan dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik tim dan keadilan kerja terhadap komitmen organisasi guru pada sekolah. Dengan kata lain bahwa komitmen organisasi dapat ditentukan oleh karakteristik tim dan keadilan kerja. Bertitik tolak dari temuan di atas, maka implikasi hasil penelitian ini diarahkan pada upaya peningkatan komitmen organisasi melalui variabel karakteristik tim dan variable keadilan kerja.

1. Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui karakteristik tim

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkat jika didukung oleh karakteristik tim. Beberapa upaya untuk meningkatkan karakteristik tim dapat dilakukan dengan pembuatan konsep perencanaan peningkatan karakteristik tim dengan bantuan semua warga sekolah, perlu direfleksikan perencanaan yang telah disusun dengan meningkatkan tanggung jawab dalam pekerjaan dan berusaha sesuai dengan karakteristik tim yang ada di sekolah. Tentang bagaimana dalam menggunakan karakteristik tim pada setiap kegiatan yang ada di sekolah untuk meningkatkan komitmen organisasinya.

Keterbukaan dan kejujuran, saling percaya, Kepemimpinan yang tidak mendominasi, Penerimaan dari tugas, kerjasama, Keterlibatan dan partisipasi, dalam setiap kegiatan yang ada di sekolah, maka dengan sendirinya mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada sekolah. Maka dari itu dengan berjalannya karakteristik tim di sekolah maka komitmen organisasi guru juga akan meningkat.

2. Upaya meningkatkan komitmen organisasi melalui keadilan kerja

Keadilan kerja merupakan salah satu unsur yang penting dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi guru pada sekolah. Dengan keadilan kerja diharapkan guru akan dapat menjalankan visi misi sekolah tersebut sehingga tujuan sekolah akan tercapai. Dengan keadilan kerja guru di sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, keadilan yang berkelanjutan dapat meningkatkan komitmen guru pada sekolah. Keadilan kerja merupakan salah satu unsur yang tepat dalam meningkatkan komitmen organisasi bahwa pimpinan didalam proses pembuatan keputusan sudah sesuai kebutuhan dengan norma yang tepat, sesuai dengan kebijakan dan prosedur-prosedur yang digunakan, saling menghormati dan perlakuan adil atasan, jujur dalam menyampaikan informasi pada karyawan.

Dapat diharapkan ia akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya seorang karyawan yang merasa dirinya tidak mendapat perlakuan yang jujur dan adil di perusahaan tempat ia bekerja cenderung untuk memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Saran.

Berdasarkan kesimpulan penelitian disarankan berbagai upaya yang dapat dilakukan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi guru SMA swasta pada sekolah di Kota Bekasi. Pertama, Dinas Pendidikan Kota Bekasi mengembangkan dan mesosialisasikan karakteristi tim yang solid pada seluruh SMA swasta di Kota Bekasi.

Kedua, Dinas Pendidikan Kota Bekasi mengembangkan dan mesosialisasikan keadilan kerja yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada seluruh SMA swasta di Kota Bekasi. Sehingga dengan begitu komitmen organisasi guru pada sekolah semakin meningkat. Ketiga, para peneliti terkait dengan hasil penelitian ini, agar melibatkan lebih banyak variabel predictor yang diduga berkorelasi positif dengan komitmen organisasi guru pada sekolah. Selain itu selayaknya peneliti berikutnya dapat menggunakan juga sampel penelitian dari pimpinan sekolah dan instansi terkait.

DAFTAR RUJUKAN

- Certo, *Supervision*, Seventh Edition, New York : McGraw-Hill, 2010.
- Colquitt, Le Pine. Wesson, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill International, 2009. Edition, Singapore: Cengage Learning, 2009.
- Gary Yulk. *Leader In Organization*, Sventh Edition, NewYersey: Pearson Prantice Hall, 2010.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopeske, *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition, Singapore: McGraw Education, 2009.
- Jenifer M. George, Gareth R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Fifth Edition, Person Education, 2008.
- Jhon M, Ivan Cevich, *Organizational Behavior and Management*, Eigh Edition, Singapore: McGraw-Hill International, 2008.
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Kreitner, Kinicki, *Organizational Behavior*, Ninth Edition, New York: McGraw International, 2010.
- Fred Luthans, *Organizational Behavior*, Twelfth Edition, Singapore: McGraw- Hill Education, 2011.
- Mc. Shane, Mary Ann, Von Glinow, *Oganizational Behavior*, 5 th Edition, 2010 New York: McGraw-Hall International, 2008.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta. 2010.
- F.X. Suwanto, MS, *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jogjakarta: Universitas Atmajaya Jogjakarta, 2010